ESTIMATES

RCMP External Review Committee

Performance Report

For the period ending
March 31, 2001

Canada

Improved Reporting to Parliament
Pilot Document

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2001

Available in Canada through your local bookseller or by mail from

Canadian Government Publishing — PWGSC

Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/69-2001
ISBN 0-660-61724-2

102-01247/

Foreword

In the spring of 2000 the President of the Treasury Board tabled in Parliament the document "Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada". This document sets a clear agenda for improving and modernising management practices in federal departments and agencies.

Four key management commitments form the basis for this vision of how the Government will deliver their services and benefits to Canadians in the new millennium. In this vision, departments and agencies recognise that they exist to serve Canadians and that a "citizen focus" shapes all activities, programs and services. This vision commits the government of Canada to manage its business by the highest public service values. Responsible spending means spending wisely on the things that matter to Canadians. And finally, this vision sets a clear focus on results – the impact and effects of programs.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting of results through ministers to Parliament and citizens. Earlier this year, departments and agencies were encouraged to prepare their reports following certain principles. Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on results – benefits to Canadians – not on activities. It sets the department's performance in context and associates performance with earlier commitments, explaining any changes. Supporting the need for responsible spending, it clearly links resources to results. Finally the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

In performance reports, departments strive to respond to the ongoing and evolving information needs of parliamentarians and Canadians. The input of parliamentarians and other readers can do much to improve these reports over time. The reader is encouraged to assess the performance of the organization according to the principles outlined above, and provide comments to the department or agency that will help it in the next cycle of planning and reporting.

This report is accessible electronically from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site:
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp
Comments or questions can be directed to this Internet site or to:
Results Management and Reporting Directorate
Treasury Board Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario, Canada
K1A 0R5
Tel.: (613) 957-7167 – Fax: (613) 957-7044

RCMP
External Review Committee

Performance Review

For the period
ending on
March 31, 2001

Hon. Lawrence MacAulay, P.C., M.P.
Solicitor General of Canada

Contents

Part I : The Chair's Message 1

Part II : Strategic Context 2

Strategic Objective 1 3
Strategic Objective 2 5

Part III : Financial Performance 7

Appendices

Appendix A - Financial Tables
Appendix B - Other Information

Part I: The Chair's Message

I am happy to see that the year 2000-2001 began and ended without any backlog of work, and that this was achieved despite the complexity of the cases that were reviewed, especially in disciplinary matters. This is due in part to the limited number of cases referred to the Committee, and in part also to the efforts that have been made in recent years to reduce processing timeframes.

The Committee's sole activity is to review various labour relations cases in the RCMP in accordance with the provisions of the *Royal Canadian Mounted Police Act.* The Committee thus has two strategic objectives, the first being to ensure an impartial review of cases, and the second being to promote exchanges of information. These objectives are closely related, because it is indeed in the light of the Committee's findings and recommendations that discussions promoting information sharing with RCMP members take place.

In the past year I have had an opportunity to meet with various RCMP members at every level, and this enabled me to take part in serious dialogues about a number of important topics. One of the topics on which I focused was that of disciplinary measures within the RCMP. The former Commissioner, Mr. Murray, had suggested to me that this issue should be examined so that potential improvements could be identified. The comments that I received were collated into a report that the Committee published in February 2001.

As concerns resources, the Committee was able to keep its expenditures for the year to about 70% of its budget. Although the total allocations voted by Parliament are relatively modest, the Committee intends to continue its efforts to manage public funds in the best way possible, in accordance with the government of Canada's new management framework, *Results for Canadians*. In this regard, the Committee will be increasing its efforts to communicate with and inform the Canadian public about the work accomplished.

Philippe Rabot
Chair

Part II: Strategic Context

The RCMP External Review Committee is an independent agency that reviews various issues dealing with labour relations in the Royal Canadian Mounted Police. The Committee guarantees the transparency of the disciplinary process, and in very specific cases, the grievance process. After reviewing the cases that are referred to it, the Committee submits recommendations to the RCMP Commissioner. The Commissioner is not bound by the Committee's findings; however, he is required to provide reasons in writing for any decision that departs from them.

This impartial review mechanism aims to assure the Canadian public that work relations in the RCMP are conducted in a just, equitable manner. This is especially important in that, contrary to most federal public servants, RCMP members are not unionized and do not negotiate their conditions of employment. The Committee therefore endeavours to ensure a proper equilibrium between the interests of RCMP members and those of management, at the same time as it also considers the public interest.

The nature of the cases that are referred to the Committee is quite varied. Some problems may be purely financial, such as the reimbursement of travel expenses. Others may be highly complex, such as issues of harassment or fraud. Regardless of complexity, the consequences may be serious. For the RCMP, a financial decision in one case may lead to new obligations toward all RCMP members, with major financial burdens ensuing. For a member, a disciplinary decision may lead to loss of wages, or—the ultimate sanction—dismissal. All of the Committee's findings are summarized in the quarterly *Communiqué*, available on the Internet at http://www.erc-cee.gc.ca.

In addition to ruling on cases that are referred to it, the Committee may conduct research or consultations aimed at enhancing labour relations in the RCMP. For example, in 2001 the Committee published a report entitled *Disciplinary Processes and Dispute Resolution Techniques in the RCMP* which led to an in-depth discussion on this subject and which could entail major revisions to current processes.

The Committee is a small agency whose sole activity is to examine labour relations cases in the RCMP. In order to fulfil the mandate given to it by the *Royal Canadian Mounted Police Act*, in the past year the Committee has pursued two strategic objectives: one was to ensure an impartial review of cases, the other to promote exchanges of information.

☞ Strategic objective 1: Ensure an impartial review of cases

Context and history

The RCMP is Canada's federal police force, but it also acts as a police force for eight provinces, three territories and various municipalities and aboriginal communities throughout the country. Nearly 18,000 of its members work in Canada, in places ranging from major urban centres to tiny communities. On occasion, RCMP members participate in Canadian missions abroad. Because the RCMP's responsibilities have such a broad scope, labour relations there are more complex than they might be in other police forces.

The Committee's main function is to ensure an impartial review of the cases referred to it, whether they relate to grievances or to discipline issues. In doing so, the Committee implements provisions of the *RCMP Act* that govern external reviews of these issues. The Committee also takes into account trends in case law and changes in government policies and directives applying to the RCMP.

The cases that are being appealed are disputes between RCMP members and RCMP management. The Committee seeks to make recommendations that are properly supported in law and reflect an understanding of the RCMP's internal management, so that they will be respected and accepted by the parties. The Committee's credibility in the eyes of its clients is therefore crucial in terms of its first strategic objective. It is important not only that case reviews be impartial, but also that they be *perceived* to be impartial. The respect that the Committee thus earns from RCMP members and management translates into a better climate of confidence within that organization.

Resources

The Committee's main activity is impartial case review. Most of the resources are allocated to the duties that are directly related to review. Apart from research and writing, Committee staff members endeavour to keep their knowledge up to date by participating in conferences and in training workshops on Committee activities. This entails travel, accommodation and registration costs.

In general, the Committee spends 90% of its time on case review. Committee Chair and staff wages account for $300,000/year, operating expenses $152,000.

Results

In the past year, the Committee reviewed 18 cases; 13 of these were grievances, the five others disciplinary appeals. One of the grievances was sent back to the Commissioner on the grounds of lack of jurisdiction. The cases under study raised a number of complex questions, particularly in the area of discipline. Four of the five disciplinary files dealt with assault, including sexual assault, and the fifth concerned sexual touching. In its recommendations, the Committee reviewed the principle of parity of sanctions and stressed its importance. In three cases, it decided that the penalties were greater than those that had been imposed in the past for similar actions. The Committee also conducted a hearing in a case where evidence was lacking with regard to an important issue—premeditation. With regard to the grievances, nine concerned the RCMP's interpretation and implementation of government policies covering Departments and extended to RCMP members. Another grievance concerned the RCMP's interpretation and implementation of the *Isolated Posts Directive*, and two likewise concerned the RCMP's *Relocation Directive*. In three cases, the Committee looked at the standing that a member must have to submit a grievance. Three other grievances were rejected because they had not been submitted within the timeframe required at the first level.

The Federal Court handed down an important decision that concerns the duties of the Committee. This was the decision in *Girouard* dated January 22, 2001, in which the Court deals with the obligation of the RCMP Commissioner to give clear reasons for any decision not complying with Committee recommendations. In this case, the Committee had explained in detail why a new relativity study was essential to determine the classification level of a position. Here is how the Court explained its decision:

> *Although the Commissioner referred in his decision to the problems of quality noted by the ERC, his conclusion does not appear to address them. The many problems raised by the ERC are serious ones and, in my view, at least required consideration by the Commissioner. By dismissing all the recommendations of the ERC without really giving reasons for his decision, the Commissioner contravened s. 32(2) of the Act and arrogated to himself a jurisdiction which he did not have, thereby making his decision reviewable by this Court.*

Although it does not actually mention this, the Court recognized in its decision that it is the independent, impartial decisions of the Committee that ensure the transparency of the process. This is what reassures the members of the RCMP and the public that the "rules of the game" are properly complied with in the area of labour relations.

☞ **Strategic objective 2: Promote exchanges of information**

Context and history

Ever since it was struck, the Committee has always endeavored to gather information on topics related to labour relations in the RCMP and to share this information with interested parties. In the early years of its existence, the Committee published a number of research documents detailing such areas as dismissal, discipline, occupational health and safety, and conflicts of interests.

The Committee also makes available to the public a summary of all the recommendations it has submitted to the Commissioner. This appears in the quarterly *Communiqué*, which is sent out to all RCMP detachments.

Committee recommendations are also summarized on the Committee's Internet site. A search engine makes it possible to pinpoint specific topics of recommendations. This is particularly useful for RCMP members who wish to know how a specific topic might have already been dealt with. Division and members' representatives, the latter of whom regularly advise members on labour relations, also use this search tool.

The Chair and the staff of the Committee also promote exchanges of information when holding meetings with stakeholders at all levels of the RCMP. These exchanges in turn enhance the transparency of the RCMP's labour relations. All of this helps to show the Canadian public that labour relations in the RCMP are conducted with justice and fairness, in compliance with policies and regulations.

Resources

Most of the expenditures that relate to information sharing are attributable to the quarterly publication of the *Communiqué*, to the annual report, and to the maintenance of the Internet site. In addition, the Chair and the staff spend some of their time cultivating exchanges with partners either in person or by telephone or letter. The Committee estimates that staff spent about 10% of their time on this task, and that related operational expenditures amounted to roughly $42,000.

Results

The quarterly publication of the *Communiqué* has continued to be the Committee's main tool for disseminating information. It includes a summary of the findings and recommendations made in each case referred to the Committee. It also contains a summary of the Commissioner's decisions, and, where applicable, the Federal Court's judgments on the Commissioner's decisions. In addition to summaries of specific cases, articles written by Committee staff are published throughout the year. For example, the article entitled "Disclosure of information under subsection 31(4) of the *RCMP Act*" dealt with the extent of the RCMP's obligations toward members who wish to obtain information in support of a grievance.

The Committee held an information session for division representatives, and individual meetings were held with RCMP managers at Headquarters and in the regions.

In February 2001, the Committee published a report entitled *Disciplinary Processes and Dispute Resolution Techniques in the RCMP*. Its objective was to enable the stakeholders and the RCMP to reflect upon current conditions in the area of discipline—both strengths and weaknesses. After the report came out, consultations and discussions were held between the Committee and RCMP members at all levels. These exchanges helped to stimulate discussion on disciplinary processes and they made it possible to better publicize the need for change.

Part III: Financial Performance

For 2000-2001, the Committee had a budget of $768,000 but kept its expenditures down to $530,531. Employee benefit planning contributions amounted to $47,413, making a total of $577,943 (Table 1.).

The Committee is directly responsible for the cost of most of the goods and services it uses. In a savings mode, some services are shared with or provided by the Solicitor General's Department; informatics and human and financial resource management are cases in point. Some costs—e.g., office space leases—are borne by other Departments; these total about $83,000/year not payable by the Committee (Table 2).

APPENDIX A

Table 1 - Summary of Voted Appropriations

Financial Requirements by Authority (thousands of dollars)				
Vote		2000-2001		
		Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
	RCMP External Review Committee - Case Review			
45	Operating Expenditures	750	768	531
	Capital Expenditures	-	-	-
	Grants and Contributions	-	-	-
(S)	Minister - Salary and motor car allowance	-	-	-
(S)	Contributions to the Employee Benefit Plan	61	64	47
	Total Department	811	832	578

Table 2 - Comparison of Total Planned to Actual Spending

Departmental Planned versus Actual Spending			
	2000-2001		
RCMP External Review Committee - Case review	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
FTEs	5	5	5
Operating	811	832	578
Capital	-	-	-
Grants and Contributions	-	-	-
Total Gross Expenditures	811	832	578
Less: Respendable Revenues*	-	-	-
Total Net Expenditures	811	832	578
Other Revenues and Expenditures	-	-	-
Non-respendable Revenues **	-	-	-
Cost of services provided by other Departments	80	80	83
Net Cost of Program	891	912	661

*Formerly "Revenues Credited to the Vote". In some cases, respendable revenues can also include the statutory item "Expenditures pursuant to Section 29.1 (1) of the FAA."
**Formerly "Revenues Credited to the General Government Revenues" (GGR)

Table 3 - Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Historical Comparison of Departmental Planned versus Actual Spending (thousands of dollars)					
			2000-2001		
Case Review	Actual 1998-1999	Actual 1999-2000	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
RCMP External Review Committee	710	599	811	832	578
Total	710	599	811	832	578

Appendix A

APPENDIX B

Resource Person

Norman Sabourin, Executive Director and Senior Counsel
RCMP External Review Committee
P.O. Box 1159, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R2

Telephone: (613) 990-1860
Fax: (613) 990-8969
Email: org@erc-cee.gc.ca
Internet: www.erc-cee.gc.ca

Comité externe d'examen de la GRC

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2001

Canada

Présentation améliorée des rapports au Parlement
Document pilote

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le Rapport sur le rendement met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2001

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

No de catalogue BT31-4/69-2001
ISBN 0-660-61724-2

Avant-propos

Au printemps 2000, la présidente du Conseil du Trésor a déposé au Parlement le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Ce document expose clairement les mesures qu'entend prendre le gouvernement pour améliorer et moderniser les pratiques de gestion des ministères et organismes fédéraux.

En ce début de millénaire, l'approche utilisée par le gouvernement pour offrir ses programmes et services aux Canadiens et Canadiennes se fonde sur quatre engagements clés en matière de gestion. Tout d'abord, les ministères et les organismes doivent reconnaître que leur raison d'être est de servir la population canadienne et que tous leurs programmes, services et activités doivent donc être « axés sur les citoyens ». Deuxièmement, le gouvernement du Canada s'est engagé à gérer ses activités conformément aux valeurs les plus élevées de la fonction publique. Troisièmement, dépenser de façon judicieuse, c'est dépenser avec sagesse dans les secteurs qui importent le plus aux Canadiens et Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les retombées et les effets des programmes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats, par l'entremise des ministres, au Parlement et aux citoyens. Plus tôt cette année, les ministères et les organismes ont été invités à rédiger leurs rapports en appliquant certains principes. Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats, soit les avantages dévolus aux Canadiens et Canadiennes, plutôt que sur les activités. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte et le rattacher aux engagements antérieurs, tout en expliquant les écarts. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer clairement les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

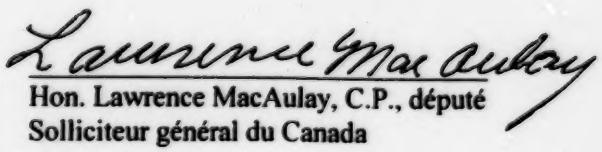
Par l'intermédiaire des rapports sur le rendement, les ministères et organismes visent à répondre au besoin croissant d'information des parlementaires et des Canadiens et Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les parlementaires et les autres lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer la qualité de ces rapports. Nous invitons donc tous les lecteurs à évaluer le rendement d'une institution gouvernementale en se fondant sur les principes précités et à lui fournir des commentaires en vue du prochain cycle de planification.

Le présent rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante :
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp
Les observations ou les questions peuvent être adressées directement au webmestre de ce site Web ou à l'organisme suivant :
Direction de la Gestion des résultats et des rapports
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
Téléphone : (613) 957-7167 – Télécopieur : (613) 957-7044

Comité externe d'examen de la GRC

Rapport de rendement

Pour la période
se terminant le
31 mars 2001



Hon. Lawrence MacAulay, C.P., député
Solliciteur général du Canada

Table des matières

Partie I : Message du président 1

Partie II : Contexte stratégique 2

Résultat stratégique 1 3
Résultat stratégique 2 5

Partie III : Rendement financier 7

Annexes

Annexe A - Tableaux financiers
Annexe B - Autres renseignement

Partie I : Message du président

Je suis heureux de constater que l'année 2000-2001 a commencé et s'est terminée sans arriéré de travail et ce, malgré la complexité des dossiers qui ont été traités, surtout en matière disciplinaire. Cela provient, d'une part, du nombre limité de dossiers renvoyés au Comité et, d'autre part, des efforts déployés au cours des dernières années pour réduire le temps nécessaire au traitement des dossiers.

L'unique secteur d'activité du Comité est de procéder à l'examen de certains cas de relations de travail à la GRC conformément aux dispositions de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada.* Le Comité poursuit en ce sens deux objectifs stratégiques, le premier étant d'assurer l'examen impartial des cas et le second de promouvoir l'échange d'information. Ces objectifs sont étroitement liés car c'est effectivement à la lumière des conclusions et des recommandations du Comité que se déroulent les discussions qui favorisent le partage d'information avec les membres de la GRC.

J'ai eu l'occasion, au cours de l'année, de rencontrer plusieurs membres de la GRC à tous les niveaux, ce qui m'a permis de poursuivre le dialogue sur différents sujets d'importance. L'une des questions que j'ai étudiée davantage est celle des mesures disciplinaires au sein de la Gendarmerie. L'ancien commissaire, M. Murray, m'avait suggéré d'examiner cette question pour trouver les améliorations possibles. Les commentaires que j'ai recueillis ont permis au Comité de publier, en février 2001, un rapport sur le sujet.

Au chapitre des ressources, le Comité a pu limiter ses dépenses de l'année à environ 70% de son budget. Bien que le total des crédits qui lui sont votées par le Parlement soient relativement modestes, le Comité entend poursuivre des efforts pour assurer la meilleure gestion possible des deniers publics, conformément au nouveau cadre de gestion du gouvernement du Canada, *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes*. À ce titre, le Comité poursuivra notamment ses efforts de communication pour informer le public canadien du travail accompli.

Philippe Rabot
Président

Partie II : Contexte stratégique

Le Comité externe d'examen de la GRC est un organisme indépendant qui revoit certaines questions propres aux relations de travail à la Gendarmerie royale du Canada. Le Comité est garant de la transparence du processus disciplinaire et, dans certains cas bien précis, du processus de griefs. Après examen des dossiers qui lui sont renvoyés, le Comité présente des recommandations au commissaire de la GRC. Ce dernier n'est pas lié par les conclusions du Comité mais il doit cependant motiver par écrit toute décision qui s'en écarte.

Ce mécanisme de révision impartiale vise à assurer le public canadien que les relations de travail au sein de la GRC sont menées de façon juste et équitable. Cela est tout particulièrement important puisque, contrairement à la plupart des fonctionnaires fédéraux, les membres de la GRC ne sont pas syndiqués et ne négocient pas leur régime de relations de travail. Le Comité tente donc d'assurer un équilibre entre les intérêts des membres de la Gendarmerie et ceux de la direction, tout en tenant compte de l'intérêt public.

La nature des cas qui font l'objet de renvois devant le Comité est très variée. Il peut s'agir de questions purement financières comme le remboursement de frais de voyage. Il peut par contre s'agir de questions fort complexes comme le harcèlement ou la fraude. Quel que soit le cas, les conséquences peuvent être passablement lourdes. Pour la Gendarmerie, une décision financière dans un seul cas peut se traduire par de nouvelles obligations envers tous les membres de la Gendarmerie, ce qui entraîne des conséquences financières importantes. Pour un membre, les conséquences en matière disciplinaire peuvent entraîner la perte de salaire, ou le renvoi, ultime sanction en matière d'emploi. Toutes les conclusions du Comité sont résumées à chaque trimestre dans le *Communiqué*, disponible sur internet à http://www.erc-cee.gc.ca.

En plus de statuer sur les dossiers qui lui sont renvoyés, le Comité peut mener des recherches ou des consultations visant à promouvoir le perfectionnement des relations de travail au sein de la GRC. Par exemple, le Comité a publié en 2001 un rapport intitulé *Les processus disciplinaires et les techniques de résolution des conflits au sein de la GRC* qui a amené une discussion en profondeur sur ce sujet et qui pourrait permettre d'importantes révisions au processus actuel.

Le Comité est un petit organisme dont la seule activité est la suivante : procéder à l'examen de certains cas de relations de travail à la GRC. Pour remplir le mandat que lui confie la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, le Comité a poursuivi pendant l'année deux objectifs stratégiques. D'une part, assurer l'examen impartial des cas; d'autre part, promouvoir l'échange d'information.

☞ Résultat stratégique 1 : Assurer l'examen impartial des cas

Contexte et historique

La GRC est la police fédérale du Canada mais elle agit aussi comme police pour le compte de huit provinces, les trois territoires et plusieurs municipalités et collectivités autochtones d'un bout à l'autre du pays. Près de 18 000 de ses membres œuvrent au Canada, à la fois dans de grands centres urbains et dans de toutes petites collectivités. À l'occasion, les membres de la Gendarmerie participent à des missions canadiennes à l'étranger. Ce large éventail de responsabilités rend les relations de travail à la GRC plus complexes qu'elles ne le sont dans d'autres corps policiers.

La fonction principale du Comité est d'assurer l'examen impartial des cas qui lui sont renvoyés, qu'il s'agisse de griefs ou de questions de discipline. Cela permet au Comité de donner effet aux dispositions de la *Loi sur la GRC* qui régissent l'examen externe de ces questions. Pour ce faire, le Comité doit tenir compte des tendances jurisprudentielles et de l'évolution des politiques et directives du gouvernement qui s'appliquent à la GRC.

Les cas qui sont portés en appel sont des litiges entre un membre et la gestion de la GRC. Cela dit, les recommandations du Comité, si elles sont bien étayées en droit et reflètent une compréhension de la gestion interne de la Gendarmerie, seront respectées et acceptées par les parties. La crédibilité du Comité auprès de ses clients est donc d'une importance capitale pour la poursuite de cet objectif stratégique. Il importe non seulement que l'examen des cas soit effectivement impartial, mais qu'il soit aussi *perçu* comme tel. En se méritant le respect des membres et des gestionnaires de la GRC, le Comité contribue à un meilleur climat de confiance au sein de cet organisme.

Ressources utilisées

L'examen impartial des cas constitue l'activité principale du Comité. La majeure partie de ses ressources est consacrée aux fonctions qui sont directement reliées à leur examen. Outre le travail de recherche et de rédaction, les membres du personnel du comité voient à garder leurs connaissances à jour en participant à des conférences et à des ateliers de formation portant sur les activités du Comité. Cela entraîne des dépenses au chapitre des frais de déplacement et d'hébergement, ainsi que des frais d'inscription.

En général, le Comité consacrerait environ 90% de son temps à l'examen des cas. La rémunération du personnel du Comité et de son président représenterait 300 000 $ pour l'année, et les dépenses de fonctionnement, 152 000 $.

Résultats atteints

Au cours de l'année, le Comité a étudié un total de 18 cas, soit 5 appels disciplinaires et 13 griefs. Un de ces griefs a été renvoyé au commissaire pour absence de juridiction. Les cas à l'étude ont soulevé plusieurs questions complexes, particulièrement en matière disciplinaire. Ainsi, quatre des cinq dossiers disciplinaires portaient sur des voies de fait, y compris des agressions sexuelles, et le cinquième, des attouchements sexuels. Dans ses recommandations, le Comité a revu le principe de la parité des peines et a rappelé son importance. Le Comité a décidé que dans trois cas en particulier les peines étaient plus élevées que celles qui avaient été données dans le passé pour des actes similaires. Aussi, le Comité a procédé à une audience dans un dossier où la preuve était incomplète sur une question importante, soit la préméditation de l'acte reproché. Quant aux griefs, le Comité en a examiné neuf portant sur l'interprétation et l'application par la Gendarmerie des politiques gouvernementales visant les ministères et étendues aux membres; un autre grief concernait l'interprétation et l'application par la Gendarmerie de la *Directive sur les postes isolés*; deux griefs portaient enfin sur l'interprétation et l'application de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*. Le Comité s'est interrogé sur la qualité que doit avoir un membre pour présenter un grief et ce, dans trois cas. Enfin, trois des griefs ont été rejetés parce qu'ils n'avaient pas été soumis dans le délai de présentation prévu au premier niveau.

Par ailleurs, la Cour fédérale a rendu au cours de l'année une décision importante quant aux fonctions du Comité. Il s'agit de la décision *Girouard* rendue le 22 janvier 2001, où la Cour traite de l'obligation du commissaire de la GRC de motiver clairement toute décision qui ne respecte pas les recommandations du Comité. Dans cette affaire, le Comité avait expliqué en détail pourquoi une nouvelle étude de relativité était essentielle pour déterminer le niveau de classification d'un poste. Voici comment la Cour explique sa décision :

> *Bien que le commissaire ait fait état dans sa décision des problèmes qualitatifs relevés par le CEE, sa conclusion ne semble pas les aborder. Les nombreux problèmes soulevés par le CEE sont sérieux et, selon moi, méritaient à tout le moins d'être adressés par le commissaire. En rejetant l'ensemble des recommandations du CEE sans véritablement motiver sa décision, le commissaire contrevenait à l'article 32(2) de la Loi et s'arrogeait ainsi une compétence qu'il n'a pas, rendant ainsi sa décision révisable par cette Cour.*

Sans en faire mention expressément, la Cour reconnaît dans sa décision que ce sont les conclusions indépendantes et impartiales du Comité qui assurent la transparence du processus. C'est ce qui donne l'assurance aux membres de la GRC et du public que les « règles du jeu » sont bel et bien respectées en matière de relations de travail.

☞ **Résultat stratégique 2 : Promouvoir l'échange d'information**

Contexte et historique

Depuis qu'il a été établi, le Comité a toujours visé à recueillir de l'information sur des sujets liés aux relations de travail à la GRC et de partager cette information avec les intéressés. Dans les premières années de son existence, le Comité a publié plusieurs documents de recherche visant à approfondir des domaines tels que le renvoi, la discipline, la santé et la sécurité au travail et les conflits d'intérêt.

Le Comité a également rendu accessible au public le résumé de toutes les recommandations qu'il a transmises au commissaire. Celles-ci sont publiées de façon trimestrielle dans le *Communiqué*, lequel est expédié à tous les détachements de la GRC.

Les recommandations du Comité sont également résumées sur le site internet du Comité. Un moteur de recherche permet d'identifier les recommandations portant sur un sujet donné. Cela est particulièrement utile aux membres de la GRC qui veulent savoir comment une question précise a déjà été traitée. Les représentants divisionnaires et les représentants des membres, qui conseillent généralement ces derniers en matière de relations de travail, font aussi usage de ce moteur de recherche.

Autant le président du Comité que son personnel voient par ailleurs à favoriser l'échange d'information lors de rencontres avec des intervenants de tous les niveaux à la GRC. Cet échange d'information favorise également la transparence des relations de travail au sein de la GRC. Cela contribue à montrer au public canadien que les relations de travail au sein de la GRC sont menées avec justice et équité, dans le respect des politiques et des règles.

Ressources utilisées

Au chapitre du partage de l'information, la majorité des dépenses sont entraînées par la publication trimestrielle du *Communiqué*, et du rapport annuel et le maintien du site internet du Comité. Par ailleurs, le président et le personnel du Comité consacrent une certaine partie de leur temps à cultiver les échanges avec leurs partenaires, soit en personne, soit par téléphone ou lettre. Au total, le Comité estime que le personnel a consacré environ 10% de son temps à cette tâche et que les dépenses de fonctionnement qu'elle entraîne se sont élevées à près de 42 000 $.

Résultats atteints

La publication trimestrielle du *Communiqué* a continué d'être le principal outil de diffusion de l'information pour le Comité. Il comprend un résumé des conclusions et des recommandations rendues dans chaque cas renvoyé au Comité. Il contient également le résumé des décisions du commissaire et, le cas échéant, les jugements de la Cour fédérale sur les décisions du commissaire. En plus du résumé de cas précis, des articles rédigés par le personnel du Comité ont été publiés pendant l'année. Par exemple, l'article intitulé « Communication de renseignements en vertu du paragraphe 31(4) de la *Loi sur la GRC* » a fait le point sur l'étendue des obligations de la GRC envers les membres qui désirent obtenir des renseignements à l'appui d'un grief.

Par ailleurs, une séance d'information a été donnée au cours de l'année par le Comité à l'intention des représentants divisionnaires et des rencontres ponctuelles ont eu lieu avec des membres de la gestion de la GRC à l'administration centrale et en région.

En février 2001, le Comité a publié un rapport intitulé *Les processus disciplinaires et les techniques de résolution des conflits au sein de la GRC*. Il visait à permettre aux divers intervenants et à la GRC d'amorcer une réflexion sur l'état actuel de la discipline, ses failles et ses forces. Suite à la publication du rapport, des consultations et discussions ont eut lieu entre le Comité et les membres de la GRC à tous les niveaux. Ces échanges ont contribué à stimuler la discussion sur les processus disciplinaires et ils ont permis de mieux faire connaître le besoin d'y apporter des changements.

Partie III - Rendement financier

Pour l'année 2000-2001, le Comité disposait d'un budget de 768 000 $ mais il a limité ses dépenses à 530 531 $. Les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés se sont chiffrées à 47 413 $, pour des dépenses totales de 577 943 $ (voir le Tableau 1).

Le Comité assume directement le coût de la plupart des biens et services qu'il utilise. Par souci d'économie, certains services sont partagés ou assurés par le ministère du Solliciteur général, notamment les services informatiques et la gestion des ressources humaines et financières. Par ailleurs, les coûts de certains services (comme par exemple les frais des locaux du Comité) sont assurés par d'autres ministères pour un total de 83 000 $ pour l'année, sans frais pour le Comité (voir le Tableau 2).

ANNEXE A

Tableau 1 - Sommaire des crédit approuvés

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)				
Crédit		2000-2001		
		Dépenses Prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
	Comité externe d'examen de la GRC - Examen des cas			
45	Dépenses de fonctionnement	750	768	531
	Dépenses en capital	-	-	-
	Subventions et contributions	-	-	-
(S)	Ministre - traitement et allocation pour automobile	-	-	-
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	61	64	47
	Total pour le Comité	811	832	578

Tableau 2 - Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Dépenses prévues des ministères par opposition aux dépenses réelles (en milliers de dollars)			
	2000-2001		
Comité externe d'examen de la GRC - Examen des cas	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
ETP	5	5	5
Fonctionnement	811	832	578
Capital	-	-	-
Subventions et contributions	-	-	-
Total des dépenses brutes	811	832	578
Moins : Recettes disponibles*	-	-	-
Total des dépenses nettes	811	832	578
Autres recettes et dépenses	-	-	-
Recettes non disponibles**	-	-	-
Coût des service offerts par d'autres ministères	80	80	83
Coût net du programme	891	912	661

* Anciennement « Recettes affectées aux dépenses ». Parfois, les recettes pouvant être dépensées à nouveau peuvent aussi inclure le poste législatif « Dépenses conformes au paragraphe 29.1(1) de la LGFP ».
** Anciennement «Recettes affectées au Trésor »

Tableau 3 - Comparaison historique entre les dépenses totales prévues et les dépenses réelles

Comparaisons historique entre les dépenses prévues et les dépenses réelles (en milliers de dollars)					
			2000-2001		
Examen des cas	**Dépenses réelles 1998-1999**	**Dépenses réelles 1999-2000**	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
Comité externe d'examen de la GRC	710	599	811	832	578
Total	710	599	811	832	578

ANNEXE B

Personne-ressource

Norman Sabourin, directeur exécutif et avocat principal
Comité externe d'examen de la GRC
C.P. 1159, Succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2

Téléphone : (613) 990-1860
Télécopieur : (613) 990-8969
Courriel : org@erc-cee.gc.ca
Site Web : www.erc-cee.gc.ca